

Begehrte Fachkräfte

Trotz des Stellenabbaus in der Industrie: Fachkräftemangel bleibt ein Thema. Gefragt ist eine aktive Gestaltung des Wandels am Arbeitsmarkt. Gewerkschaften können dabei eine zentrale Rolle spielen.

In 14 von 37 Berufsgruppen könnte es im Jahr 2040 über 90 Tage dauern, bis eine Stelle neu besetzt ist. Gut jeder dritte Arbeitsplatz wäre damit von „einer erschwerten Fachkräftesituation bedroht“, schreiben Anke Mönnig, Marc Ingo Wolter, Christian Schneemann und Michael Kalinowski in der jüngsten Ausgabe der WSI-Mitteilungen. Die Forschenden von der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und dem Bundesinstitut für Berufsbildung haben die aus heutiger Sicht zu erwartenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt prognostiziert. Demnach wird es vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Bauwirtschaft zu ausgeprägten Fachkräfteengpässen kommen.

Wie kann es sein, dass bald so viele Arbeitskräfte fehlen sollen? Zumal aktuell doch vor allem von Stellenabbau die Rede ist. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben bei ihren Berechnungen eine Vielzahl von Faktoren berücksichtigt. An erster Stelle steht die demografische Entwicklung: Durch die Verrentung der Babyboomer dürfte es

selbst in schrumpfenden Branchen zu Engpässen kommen. Wenn Erwerbsbeteiligung und Zuwanderung nicht deutlich stärker steigen, als aktuell zu erwarten ist, werden der Analyse zufolge 2040 rund 900 000 Erwerbstätige weniger aktiv sein als 2023.

Das ist die Folge unterschiedlicher technischer und gesellschaftlicher Entwicklungen, die nicht alle in dieselbe Richtung wirken: Der Klimawandel führt zu Wertschöpfungsverlusten, etwa in der Land- und Forstwirtschaft. Gleichzeitig erfordert er hohe Investitionen und damit neue Beschäftigung, sei es beim Hochwasserschutz, der Klimatisierung von Gebäuden oder im Gesundheitssystem. Die Energiewende bedarf ebenfalls massiver Investitionen, während höhere Energiepreise Teile der Wirtschaft ausbremsen könnten. Die Mobilitätswende dürfte Arbeitsplätze in der Automobilindustrie kosten, da elektrische Fahrzeuge mit weniger Personal hergestellt werden können. Globale Konflikte beeinträchtigen den weltweiten Warenhandel und belasten damit den Export. Gleichzeitig können



Das Erwerbsvolumen erhöhen – aber wie?

Aufgrund der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Erwerbspersonen sinken, aber das heißt nicht, dass wirklich weniger gearbeitet wird. Denn erstens kann mehr gezielte Zuwanderung von Fachkräften für einen gewissen Ausgleich sorgen und zweitens könnten einige Gruppen von Beschäftigten die Zahl ihrer Wochenstunden erhöhen. Das gilt insbesondere für Frauen in Westdeutschland, die sehr häufig in Teilzeit arbeiten – nicht nur in der Familienphase, sondern oft darüber hinaus bis zum Renteneintritt. Unabhängig vom Geschlecht wäre zudem bei vielen älteren Beschäftigten Luft für ein paar Stunden mehr pro Woche. Die Erwerbsbeteiligung der Über-55-Jährigen ist in den vergangenen Jahren zwar deutlich gestiegen, aber auch diese Gruppe arbeitet teilweise weniger Stunden als in Vollzeit. Darauf machen C. Katharina Spieß und Harun Sulak vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung aufmerksam. Sie haben auf Basis von Mikrozensus und der Bevölkerungsvorausberechnung der Statistikäm-

ter verschiedene Szenarien durchgerechnet. Die Stellschrauben: drei Zuwanderungsvarianten – rund 200 000, 330 000 oder 460 000 Menschen im Saldo pro Jahr – und Variationen der Wochenarbeitszeit bei bestimmten Gruppen. Zum Beispiel könnten westdeutsche Frauen so viel arbeiten wie ostdeutsche und Ältere zwei, drei oder vier Stunden mehr pro Woche.

Es zeigt sich: Während eine Fortschreibung des Status quo vor allem bis 2030 zu einem deutlich reduzierten gesamtwirtschaftlichen Erwerbsvolumen führen würde, könnte es „unter bestimmten Annahmen sogar zu einer Überkompensation des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbsvolumens kommen“.

Aber welches Szenario wäre realistisch, welche Maßnahmen wären zur Erhöhung des Erwerbsvolumens nötig? Nach der Analyse von Spieß und Sulak ist der entscheidende Ansatzpunkt die Arbeitszeit westdeutscher Frauen. Und eine „Ausdehnung ihres Erwerbsvolumens hängt insbesondere mit einer gelungenen Verein-

barkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zusammen“. Zum einen stehen teilweise gesellschaftliche Normen einer Ausweitung der Erwerbsarbeit von Müttern im Weg – das Zuverdienermodell gilt für Mütter mit jungen Kindern als ideal. Zum anderen arbeiten Mütter mangels hinreichender Betreuungsangebote sehr oft weniger, als sie gern würden. „Die Differenz zwischen der tatsächlichen und der von der Bevölkerung als ideal angesehenen Arbeitszeit ergibt hochgerechnet 645 000 Vollzeitäquivalente“, so Spieß und Sulak. Dafür, dass auch Frauen, deren Kinder nicht mehr betreuungsbedürftig sind, oft nur relativ wenig arbeiten, machen die Forschenden unter anderem finanzielle Fehlanreize durch Ehegattensplitting und Minijobs mitverantwortlich. In manchen Fällen sind es auch Pflegeaufgaben, die Frauen davon abhalten, die Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Auch hier könnte der Ausbau öffentlicher Angebote für Entlastung sorgen. <

Quelle: C. Katharina Spieß, Harun Sulak: Verborgene Erwerbspotenziale, WSI-Mitteilungen 3/2026, Juni 2026 [Link zur Studie](#)



Knappe Arbeitskräfte – höhere Löhne?

Wenn Arbeitskräfte, vor allem Fachkräfte, knapp sind, müssen Arbeitgeber einiges bieten, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in einer starken Verhandlungsposition. Das könnte man zumindest denken. Einigen Medienberichten zufolge brechen für Beschäftigte in Sachen Lohn und Arbeitsbedingungen goldene Zeiten an. Aber ist die Sache wirklich so einfach? Malte Lübker vom WSI hat sich mit dem Zusammenhang zwischen Arbeitskräfteknappheit und Lohnentwicklung auseinandergesetzt.

Die mittleren Beschäftigtenentgelte verschiedener Berufsgruppen und die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit bilden die Datenbasis. Lübkers Ergebnis, das im Einklang mit ähnlichen Studien steht: Der vermutete Zusammenhang ist außerordentlich

schwach. In Handwerksberufen und Berufsfeldern, in denen durch die ökologische Transformation Arbeitskräftemangel herrscht, ist von knappheitsbedingten Lohnsteigerungen wenig zu spüren. Lediglich in Gesundheits- und Pflegeberufen gehen Fachkräftemangel und überdurchschnittliche Lohnentwicklung Hand in Hand.

Allerdings ist die Sache hier komplizierter, als das simple Marktmodell unterstellt: „Erst durch eine gesellschaftliche Neubewertung, umfangreiche staatliche Eingriffe und gewerkschaftliche Organisation sind die Entgelte in den Gesundheits- und Pflegeberufen gestiegen“, so der WSI-Forscher. Insgesamt sei festzuhalten, „dass Fachkräfteengpässe nicht zwangsläufig zu Lohnzuwächsen führen“. Schließlich sei die Funktionsweise von Arbeitsmärkten komplexer,

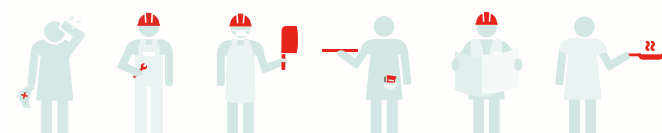
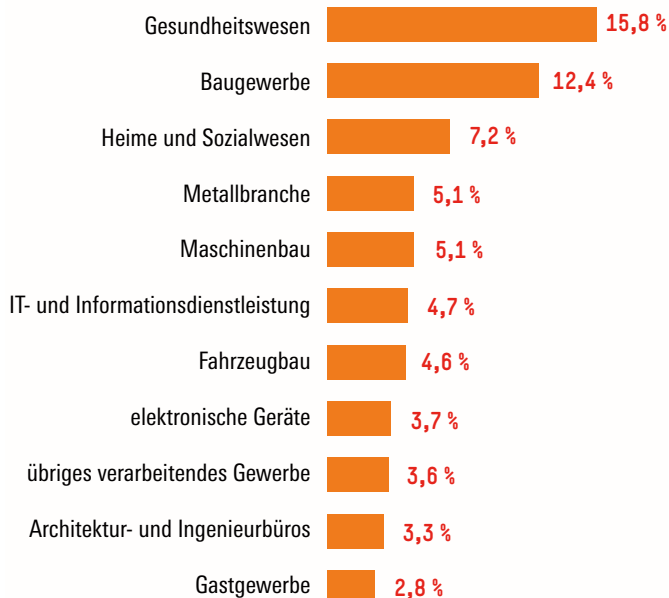
als es die reine Lehre von Angebot und Nachfrage nahelegt: Weder reagieren Arbeitgeber automatisch mit höheren Lohnangeboten auf den Mangel, noch wechseln Beschäftigte sofort den Job, wenn der Lohn andersorts geringfügig höher ist. Entscheidend seien vielmehr Fragen staatlicher Regulierung und vor allem, ob es den Beschäftigten und Gewerkschaften gelingt, ihre potenziell gestiegene Verhandlungsmacht in Tarifauseinandersetzungen in höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen umzumünzen.

Das „ausgerufene Schlaraffenland für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen kommt also nicht von allein, sondern muss erst noch erkämpft werden“, so Lübker. <

Quelle: Malte Lübker:
Fachkräfteengpässe und Entgeltentwicklung,
WSI-Mitteilungen 3/2026, Juni 2026 [Link zur Studie](#)

Wo Fachkräfte knapp bleiben

Schwer zu besetzen* sein werden 2040 von den Jobs im Bereich ...



* prognostizierte Suchdauer bei Stellenbesetzungen von mehr als 90 Tagen;
Quelle: Mönig u. a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Maßnahmen, die die Abhängigkeit der Unternehmen vom Weltmarkt verringern, zu neuer Wertschöpfung im Inland führen – aber auch zu höheren Kosten und Preisen. Der Staatskonsum in Form von Rüstungsausgaben wird künftig eine größere Rolle für die Volkswirtschaft spielen als in der Vergangenheit. Schließlich wird künstliche Intelligenz das Wirtschaftsleben verändern – mit bislang schwer absehbaren Folgen für den Arbeitsmarkt.

Um den Wandel zu bewältigen, werden berufliche Flexibilität und Weiterqualifizierung den Forschenden zufolge immer stärker gefordert sein. Weiterbildung und Modelle, die Beschäftigten Wege in andere Branchen eröffnen, sind entscheidend. „Gewerkschaften können hier als Vermittler zwischen Politik, Betrieben und Beschäftigten eine Schlüsselrolle übernehmen, um den Fachkräftebedarf sozialverträglich zu decken und Teilhabechancen zu sichern“, so die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. <

Quelle: Anke Mönig, Marc Ingo Wolter, Christian Schneemann, Michael Kalinowski:
Der Arbeitsmarkt 2040, WSI-Mitteilungen 3/2026, Juni 2026 [Link zur Studie](#)